



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Este reglamento es formulado en Guadalajara Jalisco a los días 01 de Noviembre de 2022 con estricta observancia a la Ley Federal del Trabajo vigente; es obligatorio y regulará la prestación de servicios, desarrollo de labores y comportamiento de los trabajadores que presten sus servicios para **GRUPO CONTINENTE INTERNACIONAL S.A. DE C.V.** constituida mediante la escritura pública número 939 como persona Moral, desde el día 31 de **Marzo** del año 2004 a la fecha cualquiera que sea su categoría, el cual es formulado para que la institución en mención lo complete por parte de su Representante Legal **LIC. SIMON MORENO RODRÍGUEZ** empresa con domicilio fiscal en calle **Calzada Independencia No.333** en Col. **Analco**, en municipio de **Guadalajara, Jalisco C.P.44450** y con Registro Federal de Causantes **GCI040331KZ2**, y Registro patronal **R1347915107** de la fuente de trabajo cuyo objeto social es: **Almacenamiento compraventa y distribución al menudeo, medio mayoreo y mayoreo de maquinaria, equipo industrial en general y sus refacciones y/o accesorios para la producción de bienes contando con transporte para la distribución; b) Servicio y reparación de mantenimiento y equipo industrial en general.- c) La compraventa y comercialización y distribución de todo tipo de maquinaria, herramientas y productos relacionados con el ramo de la ferretería, tlapalería, pintura, laca y para todo tipo de industria del ramo, importación de herramientas motores, soldadura y servicios de reparación de los mismos, exportación, consignación y representación en todos los ramos mencionados** el cual es Firmado por los mismos trabajadores, quienes eligieron su representante a **C. Luis Vargas Gudiño**

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Las relaciones laborales entre **GRUPO CONTINENTE INTERNACIONAL S.A. DE C.V.** y sus trabajadores, se rigen por las disposiciones de la "Ley Federal del Trabajo", y el presente Reglamento Interior de Trabajo.

Artículo 2.- Para los efectos de este ordenamiento y su simplificación, los conceptos que en él se mencionan tendrán la connotación y denominaciones siguientes:

- I.- La persona Moral con actividad Empresarial **GRUPO CONTINENTE INTERNACIONAL SA DE CV** aparecerá como "**El Patrón**".
- II.- La máxima autoridad es el representante legal el **LIC. SIMON MORENO RODRÍGUEZ** nombrado como "**Director General**".
- III.- El personal adscrito a nómina de **GRUPO CONTINENTE INTERNACIONAL SA DE CV**, es "**El Trabajador**", siendo esto personal Administrativo, comercial y de operación.

Artículo 3.- Este Reglamento rige en todas las oficinas, sucursales e instalaciones de **GRUPO CONTINENTE INTERNACIONAL SA DE CV** las cuales se mencionan a continuación y obliga por igual a todos "**Los Trabajadores**", incluso si se encuentran fuera de las oficinas o instalaciones en el desempeño de sus funciones



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Calzada Independencia Sur No. 323 Col. Analco, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44450
Calzada Independencia Sur No. 343, Col. Analco, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44450
Calzada Independencia Sur No. 339, Col. Analco, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44450
Calzada Independencia Sur No. 349, Col. Analco, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44450
Calzada Independencia Sur No. 727, Col. Analco, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44450

Artículo 4.- Además de lo establecido en este Reglamento, "**El Director General**" gerentes o el superior inmediato, y demás personas que ejerzan funciones de dirección podrán fijar por escrito y/o de forma verbal, condiciones complementarias a particularidades en la aplicación de las disposiciones que lo conforman.

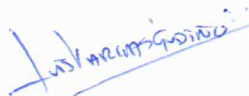
Artículo 5.- Es responsabilidad de "**El Patrón**" que "**El Trabajador**" conozca las condiciones y lineamientos establecidos en el presente reglamento, para lo cual bastará que esté lo manifieste de su conocimiento en el contrato individual de trabajo y/o tener el presente Reglamento a la vista en las instalaciones de la empresa.

Artículo 6.- "**El Patrón**" será representado por "**El Director General**" o por la(s) persona(s) en quien(es) se delegue en forma expresa dicha facultad como lo establece el art.11 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 7.- Para prestar servicios, "**El Trabajador**" deberá cubrir los requisitos siguientes:

- I.- Ser mayor de 18 años.
- II.- Ser de nacionalidad mexicana.
- III.- Gozar de buena salud y con capacidad física acorde al puesto que aspira.
- IV.- Presentar documentación curricular.
- V.- Cumplir con los requisitos de escolaridad y aptitudes descritas en el perfil de cada puesto.
- VI.- Presentar y aprobar los exámenes psicométricos, técnicos, y/o socioeconómicos establecidos.
- VIII.- Presentar la siguiente documentación:
 - Curriculum y/o Solicitud de Empleo.
 - Copia del acta de nacimiento.
 - Copia de CURP.
 - Copia de RFC
 - Identificación Oficial por ambos lados (credencial del IFE Y/O INE).
 - No. de Afiliación al IMSS.
 - Comprobantes de Estudios.
 - Cartas de recomendación y/o Constancia Laboral de anteriores trabajos.
 - Comprobante de domicilio vigente no mayor a tres meses.
 - Antidoping (en caso de que el puesto lo requiera).
 - Licencia de manejo (en caso de que el puesto lo requiera).
 - Constancia de retención de sueldos y salarios.
 - Comprobante de retención de INFONAVIT, CONFINAVIT, FONCOT, (en su caso).


www.CONTINENTEFERRETERO.com



Calzada Independencia Sur 333,
Col. Analco Guadalajara, Jalisco
(33) 3883 1030



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

CAPITULO II PRESTACIÓN DE SERVICIOS (Contrato, Horarios de trabajo, Inicio de labores)

Artículo 8.- Conforme al art. 25 El Contrato de trabajo deberá contener:

- I. "Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes, número de seguridad social y domicilio del trabajador y del patrón"
- II. "Si la relación de trabajo es para tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 9.- "La jornada de trabajo diurna será de 48 horas, 45 horas la jornada mixta y 42 horas la jornada nocturna, divididas en los días hábiles de la semana". El Domingo es no laborable, sin embargo, cuando la situación lo amerite de acuerdo a las necesidades de la producción, se le notificará al trabajador, apegándose a derecho de acuerdo a lo contemplado en la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" en su art. 59, 60 y 61.

Artículo 10.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará "El Trabajador" de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro, siendo los domingos, como se establece en el art. 69 y 71 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 11.- La jornada de trabajo se establece a continuación y estipula al "Trabajador", a estar disponible para prestar sus servicios a "El Patrón", en la inteligencia que dichos horarios podrán intercalarse entre sí siempre y cuando no se exceda de la jornada laboral por disposiciones y necesidades del servicio, la cual a continuación se detalla: El horario de entrada y salida de labores:

El horario de trabajo es el siguiente: de 09:00 horas el ingreso, siendo la salida a las 18:30 horas de lunes a viernes y sábados comprende de las 09:00 horas el ingreso, siendo la salida a las 14:00 horas cumpliendo con las horas estipuladas por semana dependiendo del tipo de jornada que se trate; los "Trabajadores" dispondrán de 60 (sesenta) minutos de descanso y/o ingesta de alimentos, la cual se realizará en dos secciones que comprenden de lunes a viernes de 14:00 horas a 15:00 horas, para el primer grupo y el segundo grupo de 15:00 horas a 16:00 horas y para el sábado no se dispondrá de tiempo para descanso o ingesta de alimentos, dichos intervalos de descanso se



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

disfrutarán dentro (únicamente en el área designada como comedor) y/o fuera de las instalaciones de trabajo.

Artículo 12.- Queda prohibido el consumo de alimento en cualquier lugar no establecido por "**El Patrón**". Se hace la aclaración que el horario para descanso y/o ingesta de alimentos podrá ser adecuado en base a las necesidades de la operación siendo este designado por "**El Patrón**" y/o "**El Director General**" sin que pueda ser menor a una hora de lunes a viernes. Dichas jornadas se pactan de conformidad con lo establecido en el artículo 59, 60, 61, 69, 70 y 71 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 13.- Todos los "**Trabajadores**", deberán registrar personalmente sus horas de entrada y salida en los instrumentos de control, reloj checador que para tal efecto establezca "EL PATRÓN", dicho control de tiempo es la única prueba de la puntualidad y asistencia del trabajo, y la falta de dicho registro o marca será considerada como falta injustificada sin efecto de pago de salario.

Artículo 13 Bis. - Queda estrictamente prohibido a los "**Trabajadores**", registrar o marcar los controles de puntualidad y asistencia de sus compañeros "**Trabajadores**". Los trabajadores que se les identifique que registran el acceso y/o bien la salida de labores de otra persona, serán acreedores a una amonestación a través del formato correspondiente formato de Acción correctiva.

Artículo 14.- Los "**Trabajadores**", deberán iniciar las labores a la hora señalada en su puesto de trabajo, las horas de entrada y salida de los "**Trabajadores**", serán determinadas por "**El Patrón**", la que podrá modificarse y/o prolongarse según considere necesario para la debida y mejor marcha y desarrollo de sus labores de acuerdo con el art. 66 de "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 15.- Existirá tolerancia de entrada diaria de **5 minutos** en caso de registrar su ingreso del minuto 6 (seis) al minuto 10 (Diez) se computará como 1 retardo, y por cada 2 retardos acumulados semanalmente se sancionará el bono de puntualidad en parte proporcional.

Si se llegaran a presentar 1 retardo posterior del minuto 11 al minuto 15 de la hora de entrada este se realizará la deducción en la parte proporcional del bono de puntualidad según el número de retardos.

Si se llegaran a presentar 1 retardo posterior al minuto 16 de su hora de ingreso, no podrá integrarse a sus labores sin previa autorización de su jefe inmediato y se registrará como falta injustificada, sin embargo en caso de autorizarse la entrada este retardo se computara con sanción total de bono de puntualidad de dicha semana.

De acuerdo con el artículo 47 en su Fracción X de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" si un trabajador acumulara más de 3 faltas injustificadas en un periodo de 30 treinta días, sin permiso del "**Patrón**" o sin causa justificada, será causal de rescisión del Contrato Individual del Trabajo sin responsabilidad alguna para el "**Patrón**", únicamente imputable al "**Trabajador**".

Artículo 16.- El "**Trabajador**", podrá ser cambiado de su trabajo para desempeñar transitoriamente labores compatibles con sus capacidades, habilidades y fuerzas distintas de las habituales, con previo aviso por "**El Patrón**" y en su defecto de "**El Director General**". Con la finalidad de apoyar a los requerimientos de la empresa.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Artículo 17.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y deberán de ser notificadas por **"El Patrón"** y/o **"El Director General"**, según como lo establece el art. 66 de "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Las horas extras no serán reconocidas ni pagadas por el departamento responsable, si no han sido verificadas en los controles de asistencia y autorizadas por **"El Patrón"** y/o **"El Director General"**.

Artículo 18.- La jornada de trabajo debe comenzar precisamente en el lugar que el trabajador desempeñe sus labores. Registrando su inicio y fin de labores en el reloj checador correspondiente.

Artículo 19.- Cuando se requiera por casos extraordinarios y con la finalidad de no afectar la operación los **"Trabajadores"**, podrán prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, siempre y cuando les solicite por escrito **"El Patrón"**, previo cumplimiento del pago previsto por el artículo 73 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 20.- Ningún "TRABAJADOR", sin previa autorización podrá dejar su lugar de trabajo o suspender las labores durante La jornada laboral conforme lo establece el art. 135 Fracción VII de "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 21.- Los **"Trabajadores"**, prestarán sus servicios en el lugar en que **"El Patrón"** este establecido o se establezca posteriormente, o en aquellos en que fuera necesario por naturaleza de estos apangándose al art. 28 y 30 de "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

CAPITULO III
AUSENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22.- Cuando un **"Trabajador"**, necesite ausentarse de su trabajo deberá notificarlo por escrito a **"El Patrón"**, cuando menos 2 días hábiles antes de la fecha en que piense ausentarse, expresando los motivos en que fundamente su solicitud, excepto en los casos de fuerza mayor (emergencia) lo cual se hará de forma verbal a **"El Patrón"**, dejando claro que en ambos casos se deberá notificar la ausencia y presentar justificante de la misma, **"El Patrón"**, podrá conceder o negar, el permiso con base en las razones expuestas y solo será concedido cuando la ausencia no impida el desarrollo de las actividades y el desarrollo de su trabajo.

Artículo 23.- Cuando un **"Trabajador"** solicite un permiso deberá ser previamente autorizado por su jefe, encargado y/o supervisor del área haciendo del conocimiento al departamento de Recursos humanos; a través del formato establecido con todas las firmas correspondientes, para que sea contemplado en el registro de la nómina.

Artículo 24.- EXCEPCIONES: Solamente se otorgarán permisos cuando un trabajador tenga cita programada en el IMSS los que se otorgarán sin goce de sueldo o en caso de fallecimiento de algún familiar (quedando obligado el trabajador a presentar constancia emitida por dichas dependencia).



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Quedan prohibidos los permisos para realizar viajes y/o asuntos de índole personal que puedan programarse fuera del horario de trabajo o llegado el periodo de vacaciones. Todo permiso que se conceda en estos casos o en cualquier otro, será dado sin goce de sueldo y por escrito.

Artículo 25.- "El Patrón", según sus propias necesidades, podrá cambiar las disposiciones anteriores, ajustándose a la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 26.- Cuando un trabajador esté imposibilitado para presentarse a trabajar deberá notificar de manera inmediata a "El patrón" conforme a la jornada de trabajo del día de su ausencia según lo establece el art.134 Fracción V de "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 26 Bis. - La ausencia por enfermedad solo será justificada con las incapacidades que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social, que indique los días autorizados de incapacidad y contenga folio, firma y sello. Un "Trabajador" que sea incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe notificarlo inmediatamente a "El Patrón" y entregarle el certificado de incapacidad y/o constancia firmada sellada, el mismo día que sea expedido, si esto no es posible podrá enviar dicha constancia o incapacidad con algún compañero de trabajo o familiar, de otra manera debe notificar a "El Patrón", dentro del mismo día que sea considerado inactivo para laborar, y puede ser de manera telefónica y por medios electrónicos en caso de no contar con los medios para realizarlo personalmente. Y posteriormente al día siguiente hacer llegar al área de Recursos Humanos los documentos que certifican la incapacidad para laborar.

Artículo 27.- Para evitar que una ausencia se considere como injustificada y que "El Patrón" lo sancione, los "TRABAJADORES" deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. En caso de permiso: Obtener la forma correspondiente para ausentarse, la que deberá estar autorizada por "El Patrón" y/o por "El jefe Inmediato" con al menos 2 días previos al día de permiso, el número máximo de días de permisos será de 2 días y estos se otorgaran sin goce de sueldo durante un periodo de un año.
2. Para los permisos por horas se concederán sin goce de sueldo y siendo no mayor a 3 horas; en los casos que el "Trabajador" necesitará un permiso por más de 3 horas deberá solicitarse el día completo sin goce de sueldo.
3. Para los permisos por horas y/o días no se podrán negociar tiempo por tiempo.
4. En caso de incapacidad por enfermedad o accidente exhibir el certificado que al efecto emita el Instituto Mexicano del Seguro Social en el mismo día o al siguiente de expedido el documento por la institución en mención (DÍAS DE INCAPACIDAD)

Artículo 28.- Los permisos con goce de sueldo por día completo se otorgarán por los siguientes motivos:

- I. En caso de fallecimiento de un familiar directo (madre, padre, hermano(a), esposo(a) y/o hijo(a) el "Trabajador" podrá descansar tres días hábiles completos con goce de sueldo debiendo presentar como justificante el acta de defunción de no presentar el acta de defunción se computarán como faltas.



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- II. En los casos de nacimiento de hijos, **"El Trabajador"** (padres) podrá disponer de 5 días para ausentarse con goce de salario íntegro conforme lo marca el art. 132, Fracción XXVII Bis, debiendo presentar el acta de nacimiento del hijo(a)

CAPITULO IV DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y VACACIONES

Artículo 29.- Los días de descanso obligatorio serán establecidos de acuerdo con la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" en el art. 74 son:

- I. El 1º. De Enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- IV. El 1º. De Mayo.
- V. El 16 de septiembre.
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- VII. El 1º. De Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- VIII. El 25 de Diciembre.
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 30.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables el primer año, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce días, por cada año subsecuente de servicios. acuerdo a lo establecido en el artículo 76 de la Ley Laboral vigente, la autorización de éstas estará sujeta a que no perjudique el desarrollo de la operación de la empresa debiendo solicitarse con al menos 5 días de anticipación, el **"Patrón"** tendrá la facultad de autorizar y/o negar las vacaciones si así conviniera a la operación quedando claro que las vacaciones no son pagable ni acumulables por tal motivo deberán ser programadas puntualmente en el periodo anual que le corresponda. Para el cómputo de vacaciones se estará a lo dispuesto a lo establecido en el artículo 76, 79 y 81 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" y la siguiente tabla:

1 Año	12 Días
2 Año	14 Días
3 Año	16 Días
4 Año	18 Días
5 Año	20 Días
6-10 Años.....	22 Días
11-15 Años.....	24 Días

Y así sucesivamente por cada 5 años de servicio, se aumentará 2 días, en ningún caso las vacaciones podrán compensarse con el pago del salario conforme a lo establecido en el art. 79 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 31. El Patrón por motivos de la operación cierra jueves, viernes y sábado Santos por lo que el **"Trabajador"** descansara dichos días sin goce de sueldo.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Artículo 32.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones conforme lo establece el art. 80 de "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

CAPÍTULO V SUELDOS Y SALARIOS

Artículo 33- El sueldo es la retribución que debe pagarse a "**El Trabajador**" a cambio de los servicios prestados conforme se establece el art. 20 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 34.- Los salarios de los "**Trabajadores**" serán cubiertos semanalmente, los viernes de cada semana a través de transferencia electrónica. Percibiendo la parte proporcional laborada, e incluyendo en dicha proporción el pago del séptimo día. "**El Patrón**" queda facultado para introducir sistemas de pago que faciliten las operaciones administrativas, a través de transferencia bancaria en la institución de banco que mejor convenga por lo que los trabajadores autorizan para que incluso deposite sus pagos de nómina vía cuenta bancaria, esto apegado al art. 101 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

"Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley" establecido en art. 101 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 35.- Los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) se proporciona al trabajador de forma digital en correo electrónico y de forma física para plasmar firma de validez.

Artículo 36.- Conforme lo establece el art. 97, 110, 111 y 112 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO", solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones a sueldo de los "**Trabajadores**", cuando se trate:

- a) "Deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo".
- b) Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V
- c) Por descuentos de instituciones de seguridad social "Fondo Nacional de la Vivienda" con préstamos o créditos a INFONAVIT; FONACOT o bien cajas de ahorro o fomento de sociedades cooperativas.
- d) Cuotas Sindicales ordinarias. Lo anterior apegándose a derecho en lo que menciona los artículos 103, 110 fracción VI, 151 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- e) De impuestos a cargo del "**Trabajador**" y que la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" respectiva así lo establezca.
- f) Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente art. 110 fracción V

Artículo 37.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, según lo establecido por el art.87 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 38.- Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, establecido en el art. 117 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

CAPÍTULO VI

CONSERVACIÓN DEL EDIFICIO, MÁQUINAS, HERRAMIENTAS Y PAPELERÍA

Artículo 39.- Los "**Trabajadores**" serán responsables de la limpieza diaria del equipo e instrumental de trabajo a cargo de ellos y así mismo serán responsables del mantenimiento de su área de trabajo debiendo realizar limpieza de estos los días sábados de cada semana a las 13:45.

Artículo 40.- De haber algún daño a cualquier equipo, maquinaria o servicio de trabajo (aire acondicionado, teléfono, luz, agua, unidades de transporte, unidades de radio, automóvil, etc.), se deberá reportar dicha falta de inmediato al departamento de mantenimiento si lo hubiere o al Jefe Inmediato.

Artículo 41.- Todo "**Trabajador**", está obligado a conservar el aseo general y muy particularmente el de su zona de trabajo y todo material de desecho o basura, se depositará en los lugares expresamente señalados para ello. Los alimentos deberán ser tomados en las instalaciones acondicionadas (área asignada comedor) para tal efecto. De igual forma y con el afán de que el servicio de limpieza pueda llevar a cabo sus labores de manera eficaz, todos los "**Trabajadores**", al concluir sus funciones, antes de retirarse deberán despejar sus escritorios y espacios de trabajo guardando en cajones o lugares específicos correspondientes sus documentos, accesorios y herramientas de trabajo que hayan utilizado durante el día.

Artículo 42.- Es obligación del patrón proporcionar unidades, y/o herramientas, sillas instrumentos y/o materiales de trabajo como lo establece el art.132 fracción III y V de la "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" y es responsabilidad de quien las utiliza; está prohibido usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados para fines laborales esto conforme lo establece el art. 135 Fracción IX de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 43.- En caso de ser utilizados tanto equipos como herramientas suministradas por el patrón, para un uso diferente a la que la empresa indicó o requirió, será responsabilidad del usuario cualquier daño que se presente en la unidad, se hará acreedor a una amonestación acorde a la falta cometida. Si la falta por el uso inadecuado causará daño a unidades, maquinaria o herramientas fuera grave se



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

procederá a terminar la relación de trabajo por clausula XII de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" en su art.47.

CAPITULO VII CAPACITACIÓN

Artículo 44.- "El Trabajador" tiene derecho a que "El Patrón", le proporcione capacitación y adiestramiento de acuerdo con las posibilidades presupuestales y con orientación a elevar el nivel de vida y productividad en el trabajo, conforme a los programas que la misma formule de acuerdo a lo establecido en art. 153- A, 153-B, 153-C, 153-D Y 153-D de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 45.- La capacitación y adiestramiento tendrá por objeto:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de "El Trabajador" en su actividad; así como proporcionarle información sobre aplicación de nueva tecnología.
- II.- Preparar a "El Trabajador" para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III.- Prevenir riesgos de trabajo.
- IV.- Incrementar productividad en el trabajo.
- V.- En general, mejorar las aptitudes de "El Trabajador".

Artículo 46.- La capacitación tendrá preferencia, cuando "El Patrón" determine que el nivel de eficiencia de "El Trabajador" debe superarse para satisfacer las necesidades del servicio, o para actualizar o clasificar los procedimientos de trabajo.

Artículo 47.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento conforme lo señala el art. 153-D y 153-E fracción III de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Artículo 48.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo según lo señala el art. 153-A de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 49.- La capacitación podrá impartirse a través de estudios en aulas, adiestramiento directo en los centros de trabajo o mediante la combinación de ambos o en la forma en que conforme a la Ley establezca.



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE Y PREVENSIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 50.- Se integrará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que determinará las medidas a aplicar según la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Normas Oficiales Mexicanas referidas a la actividad de la empresa, las adicionales que estime convenientes y las que las autoridades competentes le señalen según lo establecido en el art. 509 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO"

Artículo 51.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, estará compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, y cuyas funciones se desempeñarán dentro de las horas de trabajo según lo establecido en el art. 510 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" sin menoscabo de su sueldo debiendo verificar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la "LEY".

Artículo 52.- Los "**Trabajadores**", están obligados a ejecutar su trabajo con la mayor seguridad e higiene posible, evitando riesgos de trabajo.

Artículo 53.- El "**Trabajador**" está obligado a dar aviso a "**El Patrón**" de cualquier enfermedad contagiosa que contraiga él, sus familiares o compañeros de trabajo a fin de que se tomen las medidas preventivas necesarias, con el fin de evitar contagio conforme lo establecido en el art. 134 Fracción XI Y XII así mismo "**El Patrón**" deberá proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia y cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria; como lo establece el art. 132 Fracción XIX Y XIX Bis de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 54.- En caso de epidemia, los "**Trabajadores**", se someterán a los exámenes médicos y cumplirán con todas las medidas dictadas por las autoridades por medio de secretaria de Salud y/o el Instituto mexicano del seguro social en los tiempos y horarios que dichas dependencias determinen para las medidas profilácticas dando cumplimiento al art. 134 fracción X de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO",

Artículo 55.- Los trabajadores deberán notificar a sus superiores inmediatamente, de existir cualquier condición peligrosa en potencia, así como reportar cualquier vehículo, herramienta o equipo que se encuentre defectuoso, encontrándose prohibido que el "**Trabajador**" manipule o trate de reparar el mismo. Si por alguna situación a sabiendas de la descompostura, utiliza el trabajador el artículo dañado será acreedor a levantarle una Acta administrativa, acumulando 3 sanciones, se procederá a la baja directamente; apegándose a los que menciona el art.47 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO"; fracción V y VI.

Artículo 56.- Cuando un "**Trabajador**" sufra un accidente durante el desempeño de su trabajo, o se enferme en el curso de sus labores, él o sus compañeros deberán inmediatamente dar aviso de tal accidente, o enfermedad a "**El Patrón**" y/o a "**El Director**" así como al departamento de recursos

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

humanos para que se proporcionen los primeros auxilios el art. 134 Fracción XI Y XII de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 57.- Queda estrictamente prohibido encender fogatas y fumar dentro de la empresa esto para evitar cualquier tipo de riesgo de trabajo y a su vez fomentar un ambiente de trabajo libre de contaminantes y condiciones más seguras para "**Los Trabajadores**" y para las Instalaciones de "**El Patrón**".

Queda prohibido fumar dentro de los edificios, bodegas o cualquier otro lugar cerrado (oficinas, sucursales, baños, taller o almacenes) de lo contrario, se procederá a levantar la acción correctiva correspondiente.

Artículo 58.- Todos los "**Trabajadores**", están obligados a capacitarse con el uso de los extintores y de los lugares en que estos se encuentren. Previa instrucción que reciban sobre el particular por parte del departamento de Protección Civil.

Artículo 59.- Los "**Trabajadores**" que por la naturaleza de sus actividades lo amerite están obligados a usar todos y cada uno de los equipos de protección personal se les proporcione en la forma que se les indique. Este equipo de protección persona deberá ser usado todo el tiempo que sea necesario de acuerdo con la actividad de su trabajo; ya que en caso de cualquier trabajador sea sorprendido sin ellos, será sancionado de acuerdo con el artículo 47 fracción XII de la "LEY".

Artículo 60.- Los mayores de Quince y menores de Dieciocho años deberán presentar un permiso de autorización por parte de sus padres y/o tutores Secretaria de Trabajo y Previsión Social según lo establece el art. 22 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO"; Así mismo estarán obligados a someterse a los exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo

Artículo 61.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no será mayor de seis horas y queda estrictamente prohibido que laboren en tiempo extraordinario.

Artículo 62.- Los menores dieciocho años no deberán desempeñar labores peligrosas o insalubres a las que se refiere la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 63.- "Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo conforme lo establecido al art. 22 Bis".

Artículo 64.- Con respecto a cualquier otra prohibición o prestación de los trabajadores menores se estará de acuerdo con los artículos 173 a 180 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

Artículo 65.- Las "**Trabajadoras**" que queden embarazadas, están obligadas a dar aviso a su jefe Inmediato; a fin de que "**El Patrón**" cumpla con lo establecido en el artículo 170 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO", Fracción I y II.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Así mismo la mujer "**Trabajadora**" que quede embarazada, y que desempeñe sus labores en espacios confinados o donde existan condiciones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas, o que realicen esfuerzo muscular que pueda afectar el producto de la concepción, o desempeñen trabajos incompatibles a la salud del embarazo y/o cualquier otra actividad que se determine como peligrosa o insalubre en las Leyes y Reglamentos respectivos, deberá informar al Jefe Inmediato, que se encuentra en estado de gestación, inmediatamente después a que tenga conocimiento del hecho, exhibiéndole para tal efecto, el certificado médico correspondiente a fin de que "**El Patrón**" la reubique temporalmente en alguna otra actividad que no sea peligrosa, insalubre o antihigiénica; en igual forma, deberán reubicarse temporalmente, las mujeres en periodo de lactancia cuando desarrollen actividades en las que exista exposición a sustancias químicas capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante.

CAPÍTULO IX
DEL APROVECHAMIENTO Y MANTENIMIENTO DEL COMEDOR

Artículo 66.- Con la finalidad de que el comedor se conserve con el respectivo orden, limpieza atendiendo a prácticas de higiene; los viernes de cada semana, la persona encargada de limpieza desechará aquellos "alimentos-utensilios y/o contenedores de alimentos" con la finalidad de no resguardar alimentos en descomposición y no almacenar artículos en el área.

Artículo 67.- Dentro del periodo para la ingesta de alimentos los "**Trabajadores**" deberán consumir los mismos, así como retirar de la mesa y lavar todos aquellos utensilios que los mismos hayan utilizado para tal fin. Dejando las instalaciones en adecuadas condiciones (en orden, limpieza y sin ningún tipo de residuo o basura en mesas, sillas o piso).

Artículo 68.- El encargado de limpieza dará mantenimiento general al término del horario destinado a la ingesta de alimentos, para que las instalaciones mantengan las condiciones ideales de salubridad e higiene.

CAPÍTULO X
COMPORTAMIENTO DE NEGOCIOS Y LA VESTIMENTA

Artículo 69.- Para mantener una imagen empresarial los "**Trabajadores**" deberán vestir con apego a las siguientes características:

- I. Usar calzado que no comprometa su seguridad en el desempeño de labores.
- II. No utilizar pantalones deportivos ni largos ni cortos, es decir, pants o shorts, ni leggins.
- III. Las prendas de los sábados de los "**Trabajadores**" no deberán contener mensajes altisonantes o de doble sentido.
- IV. Los "**Trabajadores**" que utilicen melena, se les solicitará se la recojan con una liga a fin de atender las medidas de seguridad e higiene.
- V. Los "**Trabajadores**" con el afán de apegarse a las Buenas Prácticas de y como medida de seguridad en el área de almacén y taller, deberán abstenerse de: Usar piercings aretes, cadenas, colgijes diversos, que representen un acto inseguro en la operación productiva"
- VI. Para el personal administrativo, se prohíbe portar gorras en el horario de trabajo.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- VII. El **"Trabajador"** deberá portar su gafete de identificación dentro de las instalaciones o fuera de ella siempre que se sea en tiempo de la jornada laboral.
- VIII. Para todo Trabajador tanto administrativo, comercial, técnico y/o de operación se solicita una presentación apegada a higiene tanto personal como en vestimenta acorde a las políticas y uso del uniforme como se señala a continuación:
- Almacén:** playera de cuello redondo proporcionada por la empresa.
 - Técnicos:** deberán usar Bata apegándose a medidas de seguridad.
 - Vendedor de Mostrador** playera tipo polo y chaleco como indica las políticas internas
 - Administrativos** camisa de vestir como se indican las políticas internas.

Artículo 70.- Todos los **"Trabajadores"** tienen la obligación de portar la ropa acorde a sus puesto y actividades, respecto al área donde se desempeña.

El personal que necesite renovar, cambiar su equipo o uniforme se evaluará con forme a lo establecido en la política al respecto, según se señale los tiempos de entrega. El uniforme y/o equipo de protección es proporcionado por el **"El Patrón"**.

Todos los **"Trabajadores"** que laboren en el área de Oficinas deberán apegarse al código de buena imagen y buen vestir.

CAPÍTULO XI DISCIPLINAS Y FORMAS DE APLICACIÓN

Artículo 71.- **"El Patrón"** podrá disciplinar a sus **"Trabajadores"**, amonestándolos con las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta.

Artículo 72.- Para la aplicación de las sanciones, **"El Patrón"** hará las investigaciones de los hechos por diferentes conductos para resolver el caso el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique cualquier sanción, lo anterior con fundamento en el artículo 423 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo. Se tomará en consideración la gravedad de la falta, la clasificación del empleado y su comportamiento habitual, excepto en aquellos casos en que la comprobación de la falta sea obvia y cuando el **"Trabajador"** acepte su culpabilidad o participación de la falta.

Artículo 73.- Independientemente de lo anterior el **"Trabajador"**, siempre tendrá derecho a hablar en su defensa, antes de que se le aplique sanción alguna por parte de **"El Patrón"**.

Artículo 74.- Para los efectos de los puntos que anteceden en el "Reglamento Interior de Trabajo", las medidas disciplinarias serán aplicadas a los **"Trabajadores"**, en base al levantamiento de la indisciplina identificada a través del formato de Acción Correctiva, por **"El Patrón"** como lo señala el art. 161 de "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

De acuerdo con la falta que se identifique por el trabajador será acreedor a que se levante una amonestación verbal y/o a través del formato de Acción Correctiva, en la cual:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1. Se señalarán los hechos en que incurrió el trabajador describiendo la causa, y violación cometida, incluyendo el artículo o fracción de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" o Reglamento Interior de Trabajo que se esté violando o infringiendo mediante una amonestación verbal.
2. Si continúa infringiendo en la misma causa y/o alguna otra de índole de gravedad, el trabajador se hará acreedor a una "amonestación escrita", haciendo alusión a la participación de "**El Trabajador**" en la falta Re incurrida.
3. Por la gravedad cometida por el trabajador se le levantará inmediatamente un "Acta Administrativa" con la suspensión de 1 a máximo 8 días sin goce de sueldo, de conformidad con Art. 423 fracción X del de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO", en base al previo análisis de la gravedad de la falta. Si la afectación de la falta imposibilita seguir con la relación de trabajo, directamente se rescindirá la relación laboral sin responsabilidad para "**El Patrón**", en los términos del Art. 47 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO"
4. Si el trabajador, acumula 3 actas administrativas durante el periodo de un año se procederá a la Rescisión de contrato laboral por faltas graves cometidas; esto sin responsabilidad para "**El Patrón**", en los términos del Art. 47 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" será ejecutado de inmediato a la ejecución de la tercer falta.

CAPÍTULO XII
VIOLACIONES Y SANCIONES AL REGLAMENTO

Artículo 75.- Las violaciones que ameritan amonestación por escrito y/o que son motivo o causa de suspensión, serán aquellos actos cometidos por los "**Trabajadores**" que incurran en las siguientes infracciones:

1. Por incumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo siempre y cuando sean leves.
2. Por retardos (6 retardos en periodo de 30 días hábiles).
3. Por no tratar a los clientes, usuarios y visitantes con cortesía, amabilidad y respeto.
4. Por recibir visitas de carácter personal en horario laborable, salvo casos de urgencia.
5. Por descuido o negligencia en el uso de los bienes de "**El Patrón**".
6. Por dormir en horas de trabajo.
7. Por tener indebidamente las herramientas o máquinas que deben acomodar en algún lugar del edificio, en el que presta sus servicios.
8. Por gritar, aventar objetos, por destruir boletines para información de los trabajadores.
9. Por no guardar orden en el trabajo, en horas de entrada y salida, o en las horas de pago y/o firma de recibos de nómina.
10. Por ordenar o ejecutar trabajos particulares sin la autorización escrita respectiva.
11. Por realizar cualquier acto que pueda poner en peligro la seguridad propia o la de sus compañeros, la de terceras personas o la del establecimiento, talleres o lugares de trabajo.
12. Por comportamientos y/o actitudes indecorosas, que pongan en entredicho el profesionalismo y moral de sus compañeros de trabajo y el propio; así como también por quebrantar los derechos de cualquier trabajador o superior.
13. Por falta injustificadamente al trabajo más de tres días en un periodo de treinta días. Cualquier empleado que falte a su trabajo deberá tener una explicación razonable y justificable.



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

14. Por usar los útiles y herramientas suministradas por "El Patrón", para el objeto distinto del que estén destinados o para hacer cualquier clase de reparación, trabajo no autorizada por "El Patrón" dentro y fuera del edificio.
15. Por acudir a lugares distintos de aquel en el que debe de estar desempeñando sus labores.
16. Por leer impresos en horas de trabajo (llámese revistas, comics, propaganda publicitaria, folletos comerciales, búsqueda de empleo en horario laboral), hacer inscripciones, dibujos o pintar grafitis, figuras en máquinas, edificios o bienes de "El Patrón" o de sus compañeros de trabajo.
17. Por abandonar sus labores en horas de trabajo, sin el permiso correspondiente por escrito y en caso necesario justificar el abandono pudiendo ser por causas de fuerza mayor.
18. Por leer periódico en horas de trabajo o dedicarse a actividades comerciales propias y/o ajenas al trabajo para el cual fueron contratados.
19. Por utilizar cualquiera de los teléfonos privados de "El Patrón" para fines personales donde presta el servicio sin autorización alguna; tomando en cuenta que sean utilizadas para necesidades personales, salvo que sea de urgencia y con previa autorización.
20. Por no presentarse debidamente vestido y aseado.
21. Por fumar dentro de las instalaciones.
22. Realizar actos inseguros o bien no utilizar el equipo de protección de seguridad asignado.
23. No desempeñar las actividades con la intensidad y esmero apropiados, sujetándose a las leyes y reglamentos que las regulan a la instrucción y dirección de sus jefes. De la misma forma por no acatar instrucciones de su jefe inmediato, que tengan relación con actividades de la empresa.
24. No adoptar y tener buenas costumbres durante la jornada de trabajo.
25. No asistir a cursos de capacitación que ordene el titular de la empresa y/o su representante, para mejorar la preparación y eficiencia en el trabajo.
26. Guardar para sus superiores, iguales y subalternos, la consideración, respecto y disciplina debidos.
27. Ingerir bebidas alcohólicas, así como sustancias tóxicas dentro de las oficinas y/o centro de trabajo no aptos para dicha actividad.
28. Por negarse a la revisión de acceso y salida de la empresa cuando se amerite.
29. Por negarse a permitir la revisión de sus objetos personales cuando así sea solicitado para salvaguardar el bienestar de la empresa y Trabajadores.
30. Por jugar con otros compañeros de trabajo cualquier tipo de juego de mesa - de azahar y/o deporte o cualquier otra actividad que implique la distracción de las actividades para las cuales fue contratado el "Trabajador".
31. Por utilizar la computadora para juegos, revisión de material pornográfico, redes sociales y demás actividades que impliquen la distracción de las actividades para las cuales fue contratado el "Trabajador".
32. Por utilizar la navegación de Internet durante el horario de labores siempre y cuando sea utilizada para fines no laborales.
33. Por descargar softwares personales y de procedencia apócrifa, así como almacenamiento de fotos, documentos y/o archivos personales que no tengan relación y/o uso laboral.
34. Por la portación de celulares, audifonos, gorras, u otros artículos que representen distracción y pongan en peligro la integridad de las personas y/o para la correcta operación.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

35. Registrar el acceso o salida de otra persona que no corresponde a la propia.

Artículo 76.- Las sanciones administrativas aplican cuando el **"Trabajador"** que labora para el **"Patrón"** incurre en malas prácticas, mal uso de los recursos proporcionados por el **"Patrón"**, mal manejo de herramientas y/o equipos de trabajo e incidencias no resueltas.

En la cual aplican las siguientes sanciones correspondientes de acuerdo con los estatutos definidos por el **"Patrón"**.

- a) Amonestación verbal: (*Siendo la primera incidencia*)
- b) Amonestación por escrito. (*Al Re incurrir o recaer nuevamente en una falta siendo la misma causa u otra diferente a la antes cometida*).
- c) Acta administrativa, la cual se asentará en el formato denominado "Acta Administrativa" describiendo la causa y violación cometida, incluyendo el artículo o fracción de la **"LEY FEDERAL DE TRABAJO"** o reglamento que se esté violando o infringiendo:
 1. *Suspensión de 1 a 8 días sin goce de sueldo según sea la falta.*
 2. *Con la acumulación de 3 actas administrativas en un periodo de 1 año se procederá a la Rescisión de contrato laboral, sin responsabilidad para el "Patrón".*

Artículo 76 bis. - Los **"Trabajadores"** que se presenten a sus labores en estado de embriaguez, con aliento alcohólico, bajo la influencia de algún narcótico, droga, enervante, o cualquier sustancia tóxica será causa de rescisión de contrato inmediatamente sin responsabilidad hacia el **"Patrón"**

CAPITULO XIII FALTAS INJUSTIFICADAS Y RETARDOS

Artículo 77.- La gravedad de la falta será analizada para efecto de determinar la suspensión temporal del **"Trabajador"** de uno a ocho días sin goce de sueldo. La reincidencia podrá dar lugar a la separación definitiva del trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 78.- Los trabajadores que falten al trabajo sin causa justificada a su trabajo, conforme lo previene el presente reglamento, serán sancionados a discreción del **"Patrón"**, y/o jefe Inmediato de la siguiente forma:

- 1) *Primera falta injustificada en un periodo de treinta días se hará amonestar verbalmente y el descuento del día y proporcional de séptimo día en su nómina, así como el descuento proporcional del premio de asistencia.*
- 2) *Segunda falta injustificada en un periodo de treinta días se el descuento del día y proporcional de séptimo día en su nómina, así como la Suspensión de 1 día de trabajo sin goce de sueldo más el descuento del premio total de asistencia.*
- 3) *Tercera falta injustificada se amonestará con su respectiva acción correctiva y el descuento del día y proporcional de séptimo día en su nómina, así como suspensión desde 2 a 8 días de trabajo sin goce de sueldo más el descuento del premio total de asistencia y puntualidad.*



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 4) *Cuarta falta injustificada. Terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para la empresa, en los términos del artículo 47 fracción X de la "LEY".*
- 5) *Al faltar el trabajador un día, después de los días festivos o del periodo de vacaciones o del término concedido para un permiso se sancionará con una suspensión de 2 días continuos de trabajo sin goce de sueldo, así como las partes proporcionales del séptimo día y premios de puntualidad y asistencia.*

Artículo 79.- Quien ejecute trabajos mal verificados en calidad y cantidad debido a negligencias, descuido o falta de habilidad quedan sujetos a lo establecido en el art. 47, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 80.- Las sanciones a que se refiere el reglamento, no impide que "**El Patrón**" opte por aplicar alguna otra sanción establecida por la Ley Federal del Trabajo, se aclara que un mismo acto no puede ser sancionado dos veces.

Artículo 81.- Solamente "**El Patrón**" podrá imponer las medidas disciplinarias a que se refiere este reglamento. En caso de que los trabajadores incurran en desobediencia para con el Jefe Inmediato, tratándose del trabajo contratado, "**El Patrón**", podrá aplicar una sanción a los "**Trabajadores**" hasta un máximo de Ocho días sin goce de sueldo, independientemente de las acciones y que correspondan de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO XIV TRÁMITES Y DOCUMENTOS PARA EMPLEADOS

Artículo 82.- Cualquier documento o carta que el empleado requiera por parte de la empresa para trámites y gestiones personales, tales como constancias de trabajo, sueldo, antigüedad o cualquier otra similar, deberán ser solicitados, al menos, con 48 cuarenta y ocho horas de anticipación. Dichos documentos deberán ser solicitados al área de Recursos Humanos quien, para tales efectos, será el único autorizado para emitir tales constancias.

CAPÍTULO XV RESCISIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL

Artículo 83.- Serán causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad de "**El Patrón**" en los términos del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

1. *"Engañar el "Trabajador", a "El Patrón" y/o Jefes Inmediatos, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, actitudes o facultades de que carezca; Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios.*
2. *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de*



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo
 4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo
 5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo
 6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio
 7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él
 8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo
 9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa
 10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada
 11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado
 12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades
 13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico
 14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
 - 14- Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".
 15. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
 16. Por robo comprobado en cualquier forma, en cualquier tiempo y de cualquier cuantía.
 17. Por reclamar una lesión como ocasionada en sus labores, si se prueba que la sufrió fuera de su trabajo.
 18. Por causas análogas de las establecidas en las fracciones que anteceden, y de igual manera graves o de consecuencias semejantes".



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Artículo 84.- Son "**Trabajadores**", de carácter temporal o transitorio, aquellos que, por necesidades de "**El Patrón**", sean requeridos por un periodo de tiempo determinado, por obra o proyecto o en forma eventual, los cuales estarán sujetos a un contrato temporal por obra determinada y/o proyecto por el "**Patrón**".

Artículo 85.- Los "**Trabajadores**" y "**El Patrón**" tienen las obligaciones y prohibiciones estipuladas en la "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". "**El Patrón**" proporcionará a los "**Trabajadores**" instalaciones adecuadas para la ingesta de alimentos, lo anterior para efecto que en su horario de comida si así lo desea el "**Trabajador**" cuente con un espacio para reposar y tomar alimentos, como responsabilidad del usuario mantener la limpieza de los utensilios utilizados durante los alimentos.

Artículo 86.- Los "**Trabajadores**" todos por igual independientemente del rango, están obligados a trabajar en equipo y ayudarse mutuamente en el desempeño de sus labores.

CAPÍTULO XVII CONFIDENCIALIDAD

Artículo 87.- De acuerdo a lo establecido por el artículo 134, fracción XIII de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO" es obligación de "**Los Trabajadores**" guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados tales como datos de clientes, proveedores, pagos, resultados financieros, sueldos, contabilidad, etc., con cuya divulgación se puedan causar perjuicios a la empresa, actuando en todo momento con ética y profesionalismo hacia "**El Patrón**". Siendo esta una causal de rescisión del contrato individual de trabajo, sin responsabilidad alguna para "**El Patrón**", que a su vez se encuentra contemplada por el artículo 47, fracción IX de la "LEY".

CAPÍTULO XVIII DERECHOS Y OBLIGACIONES GENERALES

Artículo 88.- El reglamento interior de Trabajo, determina las normas, obligaciones, derechos y violaciones al que todo "**Trabajador**" y "**El Patrón**" de la empresa tienen y se comprometen de manera general, independiente de las obligaciones y condiciones de trabajo específicas adquiridas de conformidad al cargo o departamento en el cual preste sus servicios el "**Trabajador**"; así también se indica y aclara que, del mismo Reglamento se emanan otras obligaciones todas aquellas estipulas en la Ley Federal de Trabajo las cuales deberán ser respetadas y acatadas de igual forma.

Artículo 89.- En caso de cese, renuncia o cambio de adscripción, "**El Trabajador**" deberá entregar con toda anticipación de 15 días para personal comercial, administrativo y técnico y para aquellos trabajadores de puesto gerencial con una anticipación mínima de 30 días todos los expedientes, documentos, valores o bienes, cuya atención administrativa o guarda, estén bajo su custodia o cuidado,



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

asimismo, por cese o renuncia deberá devolver la credencial o las credenciales, gafetes, camisas o uniformes, equipo y demás identificaciones proporcionadas por "**El Patrón**"

Artículo 90.- Son derechos de "**El Trabajador**" lo descrito en el art.132 de "LEY FEDERAL DE TRABAJO":

I.- Desempeñar las funciones inherentes a su cargo y labores conexas, excepto los casos en que por necesidades especiales o por situación de emergencia se requiera su colaboración en otra actividad.

II.- Recibir los sueldos y salarios correspondientes por el desempeño de sus labores de la jornada ordinaria y en tiempo extraordinario.

III.- Recibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de los riesgos profesionales, conforme a lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

IV.- Recibir los premios, estímulos y recompensas a que se haga merecedor, de acuerdo con los criterios definidos por "**El Patrón**".

V.- Disfrutar de los descansos y vacaciones en los términos señalados por la Ley y el presente Reglamento.

VI.- Recibir trato respetuoso por parte de sus subalternos y superiores.

VII.- Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad o maternidad, siempre y cuando "**El Trabajador**" haya entregado las incapacidades correspondientes.

VIII.- Ser reinstalados en su empleo y recibir los salarios caídos, si obtienen laudo ejecutoriado favorable en el tribunal.

Artículo 91.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades establecido en el art. 164 de la "LEY FEDERAL DE TRABAJO".

TRANSITORIOS

Primero. - Este Reglamento ha sido formulado por la empresa y los trabajadores de común acuerdo.

Segundo. - El presente Reglamento deberá ser distribuido a los trabajadores que actualmente laboren en la empresa y a los que ingresen con posterioridad, ya que las presentes disposiciones serán aplicables a los "**Trabajadores**" que ingresen con posterioridad a la fecha de depósito del presente "**Reglamento**".

Tercero. - Su vigencia iniciará a partir del día siguiente en que sea depositado ante el Centro Federal De Conciliación y Registro Laboral.

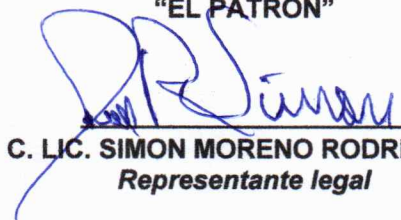
Cuarto. - Este Reglamento no podrá ser modificado sino de común acuerdo entre la empresa y trabajadores, notificando los cambios el **Centro de conciliación y registro laboral**, así como a todos los trabajadores de la organización.

Leído el presente Reglamento Interior de Trabajo por las partes que en el intervienen y manifestándose sabedoras de sus fines y alcance legal, lo firman de plena conformidad al 01 de Noviembre del 2022 en la ciudad de Guadalajara Jalisco, México.

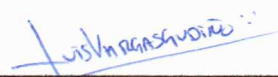


REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

"EL PATRÓN"


C. LIC. SIMON MORENO RODRIGUEZ
Representante legal

A nombre y en representación de los "TRABAJADORES"


C. LUIS VARGAS GUDIÑO
Representante de los "TRABAJADORES"

Responsables del Cumplimiento de este documento
Todos los trabajadores de la empresa

Responsables del seguimiento de este documento en apoyo al área de R.H.
Todas las personas que tengan a su responsabilidad gente a su cargo independientemente de la categoría Administrativos y/o Comercial.